Canadian Nuclear Safety Commission
Commission canadienne de sûreté nucléaire

AECB Employment Equity Annual Report 1999/00

INFO-0720

October 2000

Canada

Atomic Energy Control Board

Employment Equity Annual Report 1999/00

INFO-0720

Presented by the Canadian Nuclear Safety Commission
October 2000

101-00455/

Employment Equity Annual Report 1999/2000

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2000
Catalogue number CC172-9/2000E
ISBN 0-662-29520-X

Published by the Canadian Nuclear Safety Commission
CNSC Catalogue number INFO-0720

Extracts from this document may be reproduced for individual use without permission provided the source is fully acknowledged. However, reproduction in whole or in part for other purposes requires prior written permission from the Canadian Nuclear Safety Commission.

Canadian Nuclear Safety Commission
280 Slater Street
P.O. Box 1046, Station B
Ottawa, Ontario K1P 5S9

Tel.: (613) 995-5894 or 1-800-668-5284
Facsimile: (613) 992-2915
E-mail: info@cnsc-ccsn.gc.ca
Web site: www.cnsc-ccsn.gc.ca

Table of Contents

Executive Summary 1

Workforce Analysis 2

- Data and Methodology 2
- Women 5
- Members of Visible Minorities 7
- Aboriginal Peoples 9
- Persons with a Disability 10
- RL Classification 11
- Geographic Location 11

Progress Achieved 12

Looking Ahead to FY 2000/01 13

Appendix I – Atomic Energy Control Board Application of the National Occupational Classification System 14

Executive Summary

Under the *Employment Equity Act*, the Atomic Energy Control Board (AECB) reports annually to Parliament on the employment situation of women, Aboriginal peoples, members of visible minorities, and persons with a disability and the progress made towards achieving a representative workforce.

During the 1999/00 reporting period, the Atomic Energy Control Board employed 475 employees. The workforce analysis indicates that overall the four designated groups were well represented within the organization compared to the Canadian workforce availability. Women, for example, represented 37.3% of the Atomic Energy Control Board workforce compared to a Canadian workforce availability of 39.1%. Members of visible minorities represented 12.6% of the Atomic Energy Control Board workforce compared to a 12.9% Canadian workforce availability. Persons with a disability accounted for 4.2% of the Atomic Energy Control Board workforce compared to a Canadian workforce availability of 4.1%. And lastly, the Atomic Energy Control Board representation rate for Aboriginal peoples of 1.7% was more than twice that of the Canadian workforce availability of 0.7%.

Summary of AECB Workforce Analysis	AECB	Canadian
Women	37.3%	39.1%
Visible Minorities	12.6%	12.9 %
Persons with a Disability	4.2%	4.1%
Aboriginal Peoples	1.7%	0.7%

Under closer examination, the Atomic Energy Control Board representation for each designated group compares quite well to the Canadian workforce availability data for most occupational categories. However, the single most significant area of under-representation continues to be women in the Professional Occupational Group. The Atomic Energy Control Board will continue to strive for better representation of women within the organization through ongoing recruitment and retention strategies.

Executive Summary

Under the *Employment Equity Act*, the Atomic Energy Control Board (AECB) reports annually to Parliament on the employment situation of women, Aboriginal peoples, members of visible minorities, and persons with a disability and the progress made towards achieving a representative workforce.

During the 1999/00 reporting period, the Atomic Energy Control Board employed 475 employees. The workforce analysis indicates that overall the four designated groups were well represented within the organization compared to the Canadian workforce availability. Women, for example, represented 37.3% of the Atomic Energy Control Board workforce compared to a Canadian workforce availability of 39.1%. Members of visible minorities represented 12.6% of the Atomic Energy Control Board workforce compared to a 12.9% Canadian workforce availability. Persons with a disability accounted for 4.2% of the Atomic Energy Control Board workforce compared to a Canadian workforce availability of 4.1%. And lastly, the Atomic Energy Control Board representation rate for Aboriginal peoples of 1.7% was more than twice that of the Canadian workforce availability of 0.7%.

Summary of AECB Workforce Analysis	AECB	Canadian
Women	37.3%	39.1%
Visible Minorities	12.6%	12.9 %
Persons with a Disability	4.2%	4.1%
Aboriginal Peoples	1.7%	0.7%

Under closer examination, the Atomic Energy Control Board representation for each designated group compares quite well to the Canadian workforce availability data for most occupational categories. However, the single most significant area of under-representation continues to be women in the Professional Occupational Group. The Atomic Energy Control Board will continue to strive for better representation of women within the organization through ongoing recruitment and retention strategies.

Workforce Analysis

This section provides details on the FY 1999/00 employment equity workforce analysis. The purpose of this analysis is to identify those occupational groups where the designated groups are under-represented within the Atomic Energy Control Board in comparison to the Canadian workforce availability data. The content of this section includes:

- a discussion of the data and methodology used to complete the analysis; and,
- the workforce analysis for FY 1999/00, including the key findings for each of the four designated groups.

Data and Methodology

In general terms, the workforce analysis involves a comparison of the representation of the four designated groups within the Atomic Energy Control Board workforce with the representation of these groups in the Canadian workforce. Paragraph 6(1)(*b*) of the *Employment Equity Regulations* requires that:

> "*The employer determine the degree of under-representation in the designated groups by comparing the representation of each designated group in each occupational group of the employer's workforce to their representation in each occupational group in whichever of the following is the most appropriate as a basis of comparison, namely,*
>
> *(i) the Canadian workforce as a whole, or*
>
> *(ii) segments of the Canadian workforce that are identifiable by qualification, eligibility, or geography, and from which the employer may reasonably be expected to draw employees.*"

Occupational Groups

Pursuant to the *Act*, the Atomic Energy Control Board used the following occupational groups in its workforce analysis:

- Senior Managers
- Middle and Other Managers
- Professionals
- Semi-Professionals
- Supervisors (Administrative)
- Administrative and Senior Clerical
- Clerical

Appendix I outlines in more detail the definition of each of these occupational groups using National Occupational Classification (NOC) codes. When reviewing the summary tables of the workforce analysis, however, it is important to remember the following:

- Senior Managers in the NOC codes are considered to be senior executive staff within the Atomic Energy Control Board and therefore includes directors general and the President only.

- Middle and Other Managers in the NOC codes are considered to be the next level of management within the Atomic Energy Control Board and include directors and managers only.

- The NOC requires supervisors of professional and technical groups to be assigned to the same NOC code as the employees they supervise. Conversely, supervisors in clerical and administrative positions, however, must be assigned to the Supervisors (Administrative) Occupational Group separate from the employees they supervise. Therefore, technical supervisors are counted in the Professional Occupational Group along with the employees they supervise but supervisors in clerical and administrative positions are counted separately in the Supervisors (Administrative) Occupational Group.

- Apprentices, trainees and students have been assigned to the same groups as the occupations for which they are training. This convention is not intended to imply equivalence or inter-changeability of trainees with fully qualified employees.

ATOMIC ENERGY CONTROL BOARD DATA

Data on women was extracted from the Atomic Energy Control Board's Human Resources Information System (HRIS). Data for the other three designated groups was obtained through the Atomic Energy Control Board's voluntary Employee Self-Identification Survey. Building on the data from the previous year, all new employees are encouraged to complete the survey as part of the initial orientation. For FY 1999/00, a response rate of 88% was achieved. In keeping with the requirements of the *Act*, each position within the Atomic Energy Control Board was assigned a NOC code, therefore allowing figures to be derived for each of the occupational groups.

CANADIAN WORKFORCE AVAILABILITY DATA

Data on the availability of the four designated groups in the Canadian workforce was provided by Human Resources Development Canada. The 1996 Census of Canada is the source of information on women, Aboriginal peoples and members of visible minorities. The workforce availability for these designated groups for each of the seven occupational groups was calculated using either provincial, national, or National Capital Region (NCR) availability data depending on the breadth of recruiting efforts required for each NOC code within each occupational group. Data on persons with a disability was extracted from the 1991 Health and Activity Limitation Survey (HALS) although usage of this information was restricted.

DEFINITIONS

For purposes of this report and in keeping with the definitions as provided in the *Employment Equity Act*, the following definitions apply:

Employee: A person who has been appointed or deployed by the Atomic Energy Control Board during the reporting period for greater than three (3) months with the exception of Board members and employees on secondment.

Hires: All employees hired by the Atomic Energy Control Board during the reporting period.

Promotions: All employees promoted to a new level of responsibility (i.e. RL) during the reporting period in either an acting or permanent capacity.

Departures: All employees who have retired, resigned, been laid off, dismissed or otherwise ceased to be employed by the Atomic Energy Control Board during the reporting period.

Women

For the fourth consecutive year, the overall representation of women in the organization's workforce increased. Women accounted for 37.3% of the Atomic Energy Control Board workforce in FY 1999/00, which compares favourably to the Canadian workforce availability data of 39.1%. The distribution of women across occupational groups in the Atomic Energy Control Board and the Canadian workforce is outlined in Table 1 below.

Table 1: Women (FY 1999/00)

Occupational Group	Total Employees #	AECB Representation #	AECB Representation %	Canadian Workforce Availability %	Degree of Under-representation (FTE)
Senior Managers	8	1	12.5	31.3	2
Middle Managers	26	5	19.2	26.6	2
Professionals	264	50	18.9	24.1	14
Semi-Professionals	50	14	28.0	37.1	5
Supervisors (Administrative)	9	9	100.0	63.0	-
Admin. & Sr. Clerical	52	43	82.7	87.3	2
Clerical	66	55	83.3	65.2	-
TOTAL	**475**	**177**	**37.3**	**39.1**	

With the exception of the Professional Occupational Group, the representation of women at the Atomic Energy Control Board is reasonably close to the Canadian workforce availability.

The following tables provide a closer look at hires, promotions and departures for women in all occupational groups (Table 2) and in particular women in the Professional Occupational Group (Table 3) – AECB's most significant area of under-representation.

Table 2: Women in All Occupational Groups (FY 1999/00)

	AECB Total #	AECB Women #	AECB Women %	AECB Representation %	Canadian Workforce Availability %
Hires	49	19	38.8	-	39.1
Promotions	57	16	28.1	37.3	-
Departures	44	20	45.5	37.3	-

Table 2 reveals that women were hired at a rate of 38.8%, which compares favourably with their workforce availability of 39.1%. The promotion rate of women at 28.1% was below their internal representation of 37.3%, while their rate of departure was 45.5%, slightly above their internal representation of 37.3%.

Table 3: Women in the Professional Occupational Group (FY 1999/00)					
	AECB Total #	AECB Women #	%	AECB Representation %	Canadian Workforce Availability %
Hires	23	3	13.0	-	24.1
Promotions	33	8	24.2	18.9	-
Departures	22	6	27.3	18.9	-

Table 3 reveals that women in the Professional Occupational Group received slightly less than their share of hires, slightly more than their share of promotions, and departed from the organization with a greater frequency than should be expected.

Women

For the fourth consecutive year, the overall representation of women in the organization's workforce increased. Women accounted for 37.3% of the Atomic Energy Control Board workforce in FY 1999/00, which compares favourably to the Canadian workforce availability data of 39.1%. The distribution of women across occupational groups in the Atomic Energy Control Board and the Canadian workforce is outlined in Table 1 below.

Table 1: Women (FY 1999/00)

Occupational Group	Total Employees #	AECB Representation #	AECB Representation %	Canadian Workforce Availability %	Degree of Under-representation (FTE)
Senior Managers	8	1	12.5	31.3	2
Middle Managers	26	5	19.2	26.6	2
Professionals	264	50	18.9	24.1	14
Semi-Professionals	50	14	28.0	37.1	5
Supervisors (Administrative)	9	9	100.0	63.0	-
Admin. & Sr. Clerical	52	43	82.7	87.3	2
Clerical	66	55	83.3	65.2	-
TOTAL	**475**	**177**	**37.3**	**39.1**	

With the exception of the Professional Occupational Group, the representation of women at the Atomic Energy Control Board is reasonably close to the Canadian workforce availability.

The following tables provide a closer look at hires, promotions and departures for women in all occupational groups (Table 2) and in particular women in the Professional Occupational Group (Table 3) – AECB's most significant area of under-representation.

Table 2: Women in All Occupational Groups (FY 1999/00)

	AECB Total #	AECB Women #	AECB Women %	AECB Representation %	Canadian Workforce Availability %
Hires	49	19	38.8	-	39.1
Promotions	57	16	28.1	37.3	-
Departures	44	20	45.5	37.3	-

Table 2 reveals that women were hired at a rate of 38.8%, which compares favourably with their workforce availability of 39.1%. The promotion rate of women at 28.1% was below their internal representation of 37.3%, while their rate of departure was 45.5%, slightly above their internal representation of 37.3%.

Table 3: Women in the Professional Occupational Group (FY 1999/00)					
	AECB Total #	AECB Women #	%	AECB Representation %	Canadian Workforce Availability %
Hires	23	3	13.0	-	24.1
Promotions	33	8	24.2	18.9	-
Departures	22	6	27.3	18.9	-

Table 3 reveals that women in the Professional Occupational Group received slightly less than their share of hires, slightly more than their share of promotions, and departed from the organization with a greater frequency than should be expected.

Members of Visible Minorities

Members of visible minorities accounted for 12.5% of the Atomic Energy Control Board's workforce in FY 1999/00, which is consistent with the Canadian workforce availability of 12.9%. Table 4 compares the Atomic Energy Control Board representation of members of visible minorities with the Canadian workforce availability data for each occupational group. Members of visible minorities are well represented in most occupational groups except for the Clerical Occupational Group.

Table 4: Members of Visible Minorities (FY 1999/00)

Occupational Group	Total Employees #	AECB Representation #	AECB Representation %	Canadian Workforce Availability %	Degree of Under-representation (FTE)
Senior Managers	8	0	0.0	4.0	-
Middle Managers	26	2	7.7	9.2	-
Professionals	264	50	18.9	16.3	-
Semi-Professionals	50	5	10.0	10.7	-
Supervisors (Administrative)	9	0	0.0	4.6	-
Admin. & Sr. Clerical	52	2	3.8	5.5	1
Clerical	66	1	1.5	10.5	6
TOTAL	**475**	**60**	**12.6**	**12.9**	

The following tables provide a closer look at hires, promotions and departures for members of visible minorities in all occupational groups (Table 5) and in particular in the Clerical Occupational Group (Table 6) where there is under-representation.

Table 5: Members of Visible Minorities in All Occupational Groups (FY 1999/00)

	AECB Total #	AECB Visible Minority #	AECB Visible Minority %	AECB Representation %	Canadian Workforce Availability %
Hires	49	2	4.1	-	12.9
Promotions	57	3	5.3	12.6	-
Departures	44	2	4.5	12.6	-

Table 5 reveals that members of visible minorities would appear to have received less than their share of hires and promotions during the reporting period. However, their rate of departure from the organization was significantly below their internal representation.

Table 6: Members of Visible Minorities in the Clerical Occupational Group (FY 1999/00)					
	AECB Total #	AECB Visible Minority #	AECB Visible Minority %	AECB Representation %	Canadian Workforce Availability %
Hires	13	0	0	-	10.5
Promotions	6	0	0	1.5	-
Departures	12	0	0	1.5	-

Table 6 reveals that no members of visible minorities in the Clerical Occupational Group were hired, promoted or departed during the reporting period.

Members of Visible Minorities

Members of visible minorities accounted for 12.6% of the Atomic Energy Control Board's workforce in FY 1999/00, which is consistent with the Canadian workforce availability of 12.9%. Table 4 compares the Atomic Energy Control Board representation of members of visible minorities with the Canadian workforce availability data for each occupational group. Members of visible minorities are well represented in most occupational groups except for the Clerical Occupational Group.

Table 4: Members of Visible Minorities (FY 1999/00)

Occupational Group	Total Employees #	AECB Representation #	AECB Representation %	Canadian Workforce Availability %	Degree of Under-representation (FTE)
Senior Managers	8	0	0.0	4.0	-
Middle Managers	26	2	7.7	9.2	-
Professionals	264	50	18.9	16.3	-
Semi-Professionals	50	5	10.0	10.7	-
Supervisors (Administrative)	9	0	0.0	4.6	-
Admin. & Sr. Clerical	52	2	3.8	5.5	1
Clerical	66	1	1.5	10.5	6
TOTAL	**475**	**60**	**12.6**	**12.9**	

The following tables provide a closer look at hires, promotions and departures for members of visible minorities in all occupational groups (Table 5) and in particular in the Clerical Occupational Group (Table 6) where there is under-representation.

Table 5: Members of Visible Minorities in All Occupational Groups (FY 1999/00)

	AECB Total #	AECB Visible Minority #	AECB Visible Minority %	AECB Representation %	Canadian Workforce Availability %
Hires	49	2	4.1	-	12.9
Promotions	57	3	5.3	12.6	-
Departures	44	2	4.5	12.6	-

Table 5 reveals that members of visible minorities would appear to have received less than their share of hires and promotions during the reporting period. However, their rate of departure from the organization was significantly below their internal representation.

Table 6: Members of Visible Minorities in the Clerical Occupational Group (FY 1999/00)					
	AECB Total #	AECB Visible Minority #	AECB Visible Minority %	AECB Representation %	Canadian Workforce Availability %
Hires	13	0	0	-	10.5
Promotions	6	0	0	1.5	-
Departures	12	0	0	1.5	-

Table 6 reveals that no members of visible minorities in the Clerical Occupational Group were hired, promoted or departed during the reporting period.

Aboriginal Peoples

Aboriginal peoples accounted for 1.7% of the Atomic Energy Control Board's workforce, a figure that is more than twice the Canadian workforce availability of 0.7%. As depicted in Table 7 below, the Atomic Energy Control Board representation of Aboriginal peoples meets or exceeds the Canadian workforce availability data in most occupational groups. The degree of under-representation in the Clerical Occupational Group is extremely small.

Table 7: Aboriginal Peoples (FY 1999/00)

Occupational Group	Total Employees #	AECB Representation #	AECB Representation %	Canadian Workforce Availability %	Degree of Under-representation (FTE)
Senior Managers	8	1	12.5	0.5	-
Middle Managers	26	0	0.0	0.3	-
Professionals	264	3	1.1	0.5	-
Semi-Professionals	50	2	4.0	0.7	-
Supervisors (Administrative)	9	1	11.1	1.2	-
Admin. & Sr. Clerical	52	1	1.9	0.8	-
Clerical	66	0	0.0	1.2	1
TOTAL	**475**	**8**	**1.7**	**0.7**	

Table 8 provides a closer look at the hires, promotions and departures for Aboriginal peoples at the Atomic Energy Control Board. This analysis suggests that Aboriginal Peoples at the aggregate level received over twice their share of hires and promotions but departed from the Atomic Energy Control Board with a greater frequency than should be expected.

Table 8: Aboriginal Peoples in All Occupational Groups (FY 1999/00)

	AECB Total #	AECB Aboriginal Peoples #	AECB Aboriginal Peoples %	AECB Representation %	Canadian Workforce Availability %
Hires	49	1	2.0	-	0.7
Promotions	57	2	3.5	1.7	-
Departures	44	1	2.3	1.7	-

Persons with a Disability

The overall representation of persons with a disability at the Atomic Energy Control Board during the reporting period was 4.2%, which exceeds the estimated Canadian workforce availability of 4.1%. Unfortunately, the Health and Activity Limitation Survey data, from which the Canadian data is derived, does not allow for an accurate comparison at the occupational group level between Atomic Energy Control Board figures and the Canadian workforce availability data for this designated group. Table 9 provides a breakdown of the organization's representation by occupational group.

Table 9: Persons with a Disability (FY 1999/00)

Occupational Group	Total Employees #	AECB Representation #	AECB Representation %	Canadian Workforce Availability %	Degree of Under-representation (FTE)
Senior Managers	8	0	0.0	-	-
Middle Managers	26	0	0.0	-	-
Professionals	264	6	2.3	-	-
Semi-Professionals	50	2	4.0	-	-
Supervisors (Administrative)	9	0	0.0	-	-
Admin. & Sr. Clerical	52	7	13.5	-	-
Clerical	66	5	7.6	-	-
TOTAL	**475**	**20**	**4.2**	**4.1**	**-**

Table 10 provides a closer look at hires, promotions and departures for persons with a disability at the Atomic Energy Control Board.

Table 10: Persons with a Disability in All Occupational Groups (FY 1999/00)

	AECB Total #	AECB Persons with a disability #	AECB Persons with a disability %	AECB Representation %	Canadian Workforce Availability %
Hires	49	1	2.0	-	4.1
Promotions	57	2	3.5	4.2%	-
Departures	44	1	2.3	4.2%	-

This table reveals that persons with a disability were hired at a rate of 2.0%, which is below their workforce availability of 4.1%. The promotion and departure rates of 3.5% and 2.3% respectively were also slightly below their internal representation of 4.2%.

Aboriginal Peoples

Aboriginal peoples accounted for 1.7% of the Atomic Energy Control Board's workforce, a figure that is more than twice the Canadian workforce availability of 0.7%. As depicted in Table 7 below, the Atomic Energy Control Board representation of Aboriginal peoples meets or exceeds the Canadian workforce availability data in most occupational groups. The degree of under-representation in the Clerical Occupational Group is extremely small.

Table 7: Aboriginal Peoples (FY 1999/00)

Occupational Group	Total Employees #	AECB Representation #	AECB Representation %	Canadian Workforce Availability %	Degree of Under-representation (FTE)
Senior Managers	8	1	12.5	0.5	-
Middle Managers	26	0	0.0	0.3	-
Professionals	264	3	1.1	0.5	-
Semi-Professionals	50	2	4.0	0.7	-
Supervisors (Administrative)	9	1	11.1	1.2	-
Admin. & Sr. Clerical	52	1	1.9	0.8	-
Clerical	66	0	0.0	1.2	1
TOTAL	**475**	**8**	**1.7**	**0.7**	

Table 8 provides a closer look at the hires, promotions and departures for Aboriginal peoples at the Atomic Energy Control Board. This analysis suggests that Aboriginal Peoples at the aggregate level received over twice their share of hires and promotions but departed from the Atomic Energy Control Board with a greater frequency than should be expected.

Table 8: Aboriginal Peoples in All Occupational Groups (FY 1999/00)

	AECB Total #	AECB Aboriginal Peoples #	AECB Aboriginal Peoples %	AECB Representation %	Canadian Workforce Availability %
Hires	49	1	2.0	-	0.7
Promotions	57	2	3.5	1.7	-
Departures	44	1	2.3	1.7	-

Persons with a Disability

The overall representation of persons with a disability at the Atomic Energy Control Board during the reporting period was 4.2%, which exceeds the estimated Canadian workforce availability of 4.1%. Unfortunately, the Health and Activity Limitation Survey data, from which the Canadian data is derived, does not allow for an accurate comparison at the occupational group level between Atomic Energy Control Board figures and the Canadian workforce availability data for this designated group. Table 9 provides a breakdown of the organization's representation by occupational group.

Table 9: Persons with a Disability (FY 1999/00)

Occupational Group	Total Employees #	AECB Representation #	AECB Representation %	Canadian Workforce Availability %	Degree of Under-representation (FTE)
Senior Managers	8	0	0.0	-	-
Middle Managers	26	0	0.0	-	-
Professionals	264	6	2.3	-	-
Semi-Professionals	50	2	4.0	-	-
Supervisors (Administrative)	9	0	0.0	-	-
Admin. & Sr. Clerical	52	7	13.5	-	-
Clerical	66	5	7.6	-	-
TOTAL	**475**	**20**	**4.2**	**4.1**	**-**

Table 10 provides a closer look at hires, promotions and departures for persons with a disability at the Atomic Energy Control Board.

Table 10: Persons with a Disability in All Occupational Groups (FY 1999/00)

	AECB Total #	AECB Persons with a disability #	AECB Persons with a disability %	AECB Representation %	Canadian Workforce Availability %
Hires	49	1	2.0	-	4.1
Promotions	57	2	3.5	4.2%	-
Departures	44	1	2.3	4.2%	-

This table reveals that persons with a disability were hired at a rate of 2.0%, which is below their workforce availability of 4.1%. The promotion and departure rates of 3.5% and 2.3% respectively were also slightly below their internal representation of 4.2%.

RL Classification

Table 11 indicates the distribution of the four designated groups by classification level.

Table 11: Representation by Classification Level (FY 1999/00)				
Classification Level	**Women**	**Persons with a Disability**	**Aboriginal Peoples**	**Members of Visible Minorities**
RL E1 – E2	5	0	1	2
RL7 – RL8	25	2	2	38
RL4 – RL6	55	5	3	18
RL1 – RL3	92	13	2	2
TOTAL	**177**	**20**	**8**	**60**

Geographic Location

Table 12 below depicts the distribution of Atomic Energy Control Board employees in the four designated groups by geographic location. Because of the small number of employees at any one regional office or project site, the data was broken down into three regions: East, West and Central. For purposes of this report, East includes employees who are employed in New Brunswick and Quebec, Central includes employees who are employed in the National Capital Region and other locations in Ontario, and West includes employees who are employed in Alberta and Saskatchewan.

Table 12: Representation by Geographic Location (FY 1999/00)									
	AECB Total	**Women**		**Persons with a Disability**		**Aboriginal Peoples**		**Visible Minorities**	
	#	**#**	**%**	**#**	**%**	**#**	**%**	**#**	**%**
East	16	7	43.8	1	6.3	0	0.0	1	6.3
Central	443	164	37.0	17	3.8	7	1.6	58	13.1
West	16	6	37.5	2	12.5	1	6.3	1	6.3

RL Classification

Table 11 indicates the distribution of the four designated groups by classification level.

Table 11: Representation by Classification Level (FY 1999/00)				
Classification Level	**Women**	**Persons with a Disability**	**Aboriginal Peoples**	**Members of Visible Minorities**
RL E1 – E2	5	0	1	2
RL7 – RL8	25	2	2	38
RL4 – RL6	55	5	3	18
RL1 – RL3	92	13	2	2
TOTAL	**177**	**20**	**8**	**60**

Geographic Location

Table 12 below depicts the distribution of Atomic Energy Control Board employees in the four designated groups by geographic location. Because of the small number of employees at any one regional office or project site, the data was broken down into three regions: East, West and Central. For purposes of this report, East includes employees who are employed in New Brunswick and Quebec, Central includes employees who are employed in the National Capital Region and other locations in Ontario, and West includes employees who are employed in Alberta and Saskatchewan.

Table 12: Representation by Geographic Location (FY 1999/00)									
	AECB Total	**Women**		**Persons with a Disability**		**Aboriginal Peoples**		**Visible Minorities**	
	#	**#**	**%**	**#**	**%**	**#**	**%**	**#**	**%**
East	16	7	43.8	1	6.3	0	0.0	1	6.3
Central	443	164	37.0	17	3.8	7	1.6	58	13.1
West	16	6	37.5	2	12.5	1	6.3	1	6.3

Progress Achieved

The Atomic Energy Control Board remains committed towards achieving a workforce that is truly representative of the Canadian population we serve. During the year under review, particular attention was placed on further enhancing the Atomic Energy Control Board's current employment equity program to ensure compliance with statutory requirements. Significant effort was also placed on reviewing the organization's employment systems, policies and practices by conducting a comprehensive employment systems review that placed special emphasis on identifying barriers for women in the Professional Occupational Group.

Ongoing improvements to the Atomic Energy Control Board's recruiting and outreach practices also resulted in an increase in representation of all four designated groups. In addition, the organization continued to increase the level of awareness of equity and diversity issues with management and staff by integrating issues of diversity into management training and development initiatives.

Looking Ahead to FY 2000/01

Over the past several years, the Atomic Energy Control Board has taken a number of steps to further its diversity and employment equity objectives. The organization continues to be committed to these same objectives and to achieving a workforce that is truly representative of the Canadian public we serve.

The results of the workforce analysis of this report suggest that the Atomic Energy Control Board's most prominent area of under-representation continues to be women in the Professional Occupational Group. While the degree of under-representation has been reduced, the Atomic Energy Control Board will have to strengthen its recruiting and retention efforts for women in this occupational group.

The results of the Employment Systems Review, which is in the final stages of completion, will provide us with detailed information on barriers facing these groups. Identification of any such barriers will be integrated into a series of targeted initiatives that will work towards reducing the degree of under-representation currently existing in some occupational groups.

Appendix I – Atomic Energy Control Board Application of the National Occupational Classification System

Item	Occupational Groups	Occupational Unit Groups	NOC Codes	AECB Notes
1	Senior Managers	Senior Government Managers and Officials	0012	Includes all directors general and the President
2	Middle and Other Managers	Financial Managers	0111	Includes all directors and managers
		Human Resources Managers	0112	
		Other Administrative Services Managers	0114	
		Engineering Managers	0211	
		Architecture and Science Managers	0212	
		Information Systems and Data Processing Managers	0213	
		Government Managers in Economic Analysis, Policy Development and Programs Administration	0412	
		Government Managers in Education Policy Development and Program Administration	0413	
		Other Managers in Public Administration	0414	
3	Professionals	Financial Auditors and Accountants	1111	Includes all professionals and their supervisors
		Specialists in Human Resources	1121	
		Professional Occupations in Business Services to Management	1122	
		Physics and Astronomers	2111	
		Geologists, Geochemists and Geophysicists	2113	
		Biologists and Related Scientists	2121	
		Civil Engineers	2131	
		Mechanical Engineers	2132	
		Electrical and Electronics Engineers	2133	
		Chemical Engineers	2134	
		Industrial and Manufacturing Engineers	2141	
		Metallurgical and Materials Engineers	2142	
		Mining Engineers	2143	
		Geological Engineers	2144	
		Other Professional Engineers, n.e.c.	2148	
		Computer Systems Analysts	2162	
		Computer Programmers	2163	
		Lawyers and Quebec Notaries	4112	
		College and Other Vocational Instructors	4131	
		Natural and Applied Science Policy Researchers, Consultants and Program Officers	4161	
		Program Officers Unique to Government	4168	
		Librarians	5111	
		Writers	5121	
		Professional Occupations in Public Relations and Communications	5124	

Item	Occupational Groups	Occupational Unit Groups	NOC Codes	AECB Notes
4	Semi-Professionals and Technicians	Applied Chemical Technologists and Technicians Biological Technologists and Technicians Electronic Service Technicians (Household and Business Equipment) Inspectors in Public and Environmental Health and Occupational Health and Safety Graphic Designers and Illustrating Artists	2211 2221 2242 2263 5241	
5	Supervisors	Supervisors, General Office and Administrative Support Clerks Supervisors, Finance and Insurance Clerks Supervisors, Mail and Message Distribution Occupations	1211 1212 1214	Includes supervisors of administrative work units only
6	Supervisors: Crafts and Trades	Not applicable		
7	Administrative and Senior Clerical Personnel	Administrative Officers Executive Assistants Personnel and Recruitment Officers Purchasing Agents and Officers Bookkeepers Secretaries (except Legal and Medical) Legal Secretaries	1221 1222 1223 1225 1231 1241 1242	
8	Skilled Sales & Service Personnel	Not applicable		
9	Skilled Crafts & Trades Workers	Not applicable		
10	Clerical Personnel	General Office Clerks Records and File Clerks Receptionists and Switchboard Operators Computer Operators Accounting and Related Clerks Payroll Clerks Administrative Clerks Personnel Clerks Library Clerks Correspondence, Publication and Related Clerks Mail, Postal and Related Clerks Production Clerks Purchasing and Inventory Clerks	1411 1413 1414 1421 1431 1432 1441 1442 1451 1452 1461 1473 1474	

Commission canadienne de sûreté nucléaire

Canadian Nuclear Safety Commission

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 1999/2000 de la CCEA

INFO-0720

Octobre 2000

Canada

Commission de contrôle de l'énergie atomique

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 1999/2000

INFO-0720

Présenté par la Commission canadienne de sûreté nucléaire
Octobre 2000

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 1999/2000

© Ministre de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2000
N° de catalogue : CC172-9/2000F
ISBN 0-662-85185-4

Publié par la Commission canadienne de sûreté nucléaire
N° de catalogue de la CCSN : INFO-0720

La reproduction d'un extrait quelconque du présent document à des fins personnelles est autorisée à condition d'en indiquer la source en entier. Toutefois, la reproduction de ce document en tout ou en partie à d'autres fins nécessite l'obtention préalable d'une autorisation écrite de la Commission canadienne de sûreté nucléaire.

Commission canadienne de sûreté nucléaire
280, rue Slater
C.P. 1046, Succursale B
Ottawa (Ontario) K1P 5S9

Tél. : (613) 995-5894 ou 1-800-668-5284
Fax : (613) 992-2915
Courriel : info@cnsc-ccsn.gc.ca
Site web : www.cnsc-ccsn.gc.ca

Table des matières

Résumé 1
Analyse de l'effectif 2
Données et méthodologie 2
Femmes 5
Minorités visibles 7
Autochtones 9
Personnes handicapées 10
Classification selon le NR 11
Emplacement géographique 11
Progrès accomplis 12
Perspectives pour 2000/2001 13
Annexe I – Application à la Commission de contrôle de l'énergie atomique du Système de classification national des emplois 14

Résumé

En conformité avec la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (la *Loi*), la Commission de contrôle de l'énergie atomique (CCEA) présente au Parlement un rapport annuel sur la situation d'emploi de quatre groupes désignés à la Commission de contrôle de l'énergie atomique, soit les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées, ainsi que sur les progrès accomplis pour diversifier sa main-d'oeuvre.

Au cours de la période de rapport, la Commission de contrôle de l'énergie atomique comptait 475 employés. L'analyse de l'effectif indique que, de façon générale, les quatre groupes désignés étaient bien représentés au sein de l'organisation par rapport à la population apte au travail au Canada. Par exemple, les femmes représentaient 37,3 % de l'effectif de la Commission de contrôle de l'énergie atomique, comparativement à 39,1 % dans la population apte au travail au Canada. Les personnes faisant partie des minorités visibles représentaient 12,6 % de l'effectif de la Commission de contrôle de l'énergie atomique, par rapport à 12,9 % dans la population apte au travail au Canada. Les personnes handicapées représentaient 4,2 % de l'effectif de la Commission de contrôle de l'énergie atomique, par rapport à 4,1 % dans la population apte au travail au Canada. Les Autochtones représentaient 1,7 % de l'effectif de la Commission de contrôle de l'énergie atomique, par rapport à 0,7 % dans la population apte au travail au Canada.

Analyse des effectifs	CCEA	Canada
Femmes	37,3 %	39,1 %
Minorités visibles	12,6 %	12,9 %
Personnes handicapées	4,2 %	4,1 %
Autochtones	1,7 %	0,7 %

Étudiée de plus près, la représentation des groupes désignés de la Commission de contrôle de l'énergie atomique se compare favorablement à celle dans la population apte au travail au Canada pour la plupart des catégories professionnelles. Néanmoins, les femmes continuent d'être sous-représentées dans la catégorie des professionnels. La Commission de contrôle de l'énergie atomique poursuivra ses efforts afin d'en améliorer la représentation au sein de l'organisation grâce à des stratégies durables de recrutement et de maintien en fonction bien ciblées.

Résumé

En conformité avec la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (la *Loi*), la Commission de contrôle de l'énergie atomique (CCEA) présente au Parlement un rapport annuel sur la situation d'emploi de quatre groupes désignés à la Commission de contrôle de l'énergie atomique, soit les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées, ainsi que sur les progrès accomplis pour diversifier sa main-d'oeuvre.

Au cours de la période de rapport, la Commission de contrôle de l'énergie atomique comptait 475 employés. L'analyse de l'effectif indique que, de façon générale, les quatre groupes désignés étaient bien représentés au sein de l'organisation par rapport à la population apte au travail au Canada. Par exemple, les femmes représentaient 37,3 % de l'effectif de la Commission de contrôle de l'énergie atomique, comparativement à 39,1 % dans la population apte au travail au Canada. Les personnes faisant partie des minorités visibles représentaient 12,6 % de l'effectif de la Commission de contrôle de l'énergie atomique, par rapport à 12,9 % dans la population apte au travail au Canada. Les personnes handicapées représentaient 4,2 % de l'effectif de la Commission de contrôle de l'énergie atomique, par rapport à 4,1 % dans la population apte au travail au Canada. Les Autochtones représentaient 1,7 % de l'effectif de la Commission de contrôle de l'énergie atomique, par rapport à 0,7 % dans la population apte au travail au Canada.

Analyse des effectifs	CCEA	Canada
Femmes	37,3 %	39,1 %
Minorités visibles	12,6 %	12,9 %
Personnes handicapées	4,2 %	4,1 %
Autochtones	1,7 %	0,7 %

Étudiée de plus près, la représentation des groupes désignés de la Commission de contrôle de l'énergie atomique se compare favorablement à celle dans la population apte au travail au Canada pour la plupart des catégories professionnelles. Néanmoins, les femmes continuent d'être sous-représentées dans la catégorie des professionnels. La Commission de contrôle de l'énergie atomique poursuivra ses efforts afin d'en améliorer la représentation au sein de l'organisation grâce à des stratégies durables de recrutement et de maintien en fonction bien ciblées.

Analyse de l'effectif

Cette section fait état des résultats détaillés de l'analyse de l'effectif menée dans le contexte de l'équité en matière d'emploi pour 1999/2000. L'analyse vise à repérer les catégories professionelles au sein desquelles les groupes désignés sont sous-représentés à la Commission de contrôle de l'énergie atomique par rapport à la population apte au travail au Canada. La présente section comprend :

- une discussion des données et de la méthodologie d'analyse;
- l'analyse de l'effectif menée en 1999/2000, y compris les principales constatations pour chacun des quatre groupes désignés.

Données et méthodologie

De façon générale, l'analyse de l'effectif consiste en une comparaison de la représentation des quatre groupes désignés au sein de la Commission de contrôle de l'énergie atomique et dans la population apte au travail au Canada. L'alinéa 6(1)*b*) du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* prévoit :

> que l'employeur est tenu de déterminer *«...le degré de sous-représentation des personnes mentionnées à l'alinéa a), en comparant le nombre de membres de chaque groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle de son effectif à leur représentation dans chaque catégorie professionnelle au sein de celui des groupes suivants qui constitue la base de référence la plus appropriée :*
>
> *(i) l'ensemble de la population apte au travail,*
>
> *(ii) les secteurs de la population apte au travail susceptibles d'être distingués en fonction des critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où l'employeur serait fondé à choisir ses salariés. »*

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

Aux termes de la *Loi*, la Commission de contrôle de l'énergie atomique a porté son analyse sur les catégories professionnelles suivantes :

- cadres supérieurs
- cadres intermédiaires et autres gestionnaires
- professionnels
- semi-professionnels
- surveillants (admin.)
- personnel administratif et personnel de bureau principal
- personnel de bureau

L'annexe I détaille chacune des catégories professionnelles à l'aide des codes de la Classification nationale des professions (CNP). Toutefois, lorsqu'on étudie les tableaux récapitulatifs de l'analyse, il ne faut pas oublier ce qui suit :

- Les cadres supérieurs répertoriés dans les codes de la CNP sont considérés être la haute direction de la Commission de contrôle de l'énergie atomique; il s'agit donc de la présidente et des directeurs généraux seulement.

- Les cadres intermédiaires et les autres gestionnaires répertoriés dans les codes de la CNP sont considérés comme appartenant au niveau de gestion suivant de la Commission de contrôle de l'énergie atomique; il s'agit donc uniquement de directeurs et de gestionnaires.

- La CNP exige que les superviseurs des catégories professionnelles et techniques aient le même code CNP que celle des employés qu'ils supervisent. Par contre, les superviseurs du personnel de bureau et du personnel administratif doivent faire partie de la catégorie des surveillants (admin.), qui est distincte de celle des employés qu'ils supervisent. Ainsi, les superviseurs techniques sont intégrés à la catégorie des professionnels, avec les employés qu'ils supervisent, mais les superviseurs du personnel de bureau et du personnel administratif sont classés séparément, dans la catégorie des surveillants (admin.).

- Les apprentis, les stagiaires et les étudiants sont classés dans les mêmes catégories que les postes pour lesquels ils reçoivent une formation. Cette convention ne signifie pas qu'un stagiaire équivaut à un employé pleinement qualifié, et que les deux sont interchangeables.

Données de la Commission de contrôle de l'énergie atomique

Les données concernant les femmes ont été tirées du Système d'information sur les ressources humaines de la Commission de contrôle de l'énergie atomique. Les données pour les trois autres groupes désignés ont été obtenues du Sondage de déclaration volontaire de l'employé rempli par les employés. Pour pouvoir actualiser les données de l'exercice précédent, la Commission de contrôle de l'énergie atomique incite tous les nouveaux employés à remplir la déclaration volontaire dans le cadre de l'orientation initiale qu'ils reçoivent. En 1999/2000, elle a obtenu un taux de réponse de 88 %. Aux termes de la *Loi*, chaque poste de la Commission de contrôle de l'énergie atomique reçoit un code CNP, ce qui permet de tirer des chiffres pour chacune des catégories professionnelles.

Données sur la population apte au travail au Canada

Les données concernant la représentation des quatre groupes désignés dans la population apte au travail au Canada ont été fournies par Développement des ressources humaines Canada. Les données du recensement du Canada de 1996 constituent la source d'information pour les femmes, les Autochtones et les minorités visibles. La représentation, au sein de la main-d'oeuvre canadienne, des groupes désignés pour chacune des sept catégories professionnelles a été calculée à l'aide des données sur la disponibilité dans les provinces, le pays ou la Région de la capitale nationale (RCN), en fonction des efforts de recrutement exigés pour chaque code de la

CNP dans chaque catégorie professionnelle. Les données de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991 constituent la source d'information pour les personnes handicapées, bien que l'utilisation de cette information soit restreinte.

DÉFINITIONS

Aux fins du rapport et aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les définitions suivantes s'appliquent :

Employé : Personne qui a été nommée ou déployée par la Commission de contrôle de l'énergie atomique au cours de la période de rapport pour une période supérieure à trois mois, à l'exception des commissaires et des employés en détachement.

Embauches : Tous les employés embauchés par la Commission de contrôle de l'énergie atomique au cours de la période de rapport.

Promotions : Tous les employés promus, en permanence ou par intérim, à un nouveau niveau de responsabilité (NR) au cours de la période de rapport.

Départs : Tous les employés ayant quitté la Commission de contrôle de l'énergie atomique au cours de la période de rapport (retraites, départs, licenciements ou cessations d'emploi).

Femmes

La représentation globale des femmes à la Commission de contrôle de l'énergie atomique s'est accrue pour la quatre année consécutive. En 1999/2000, elle s'est établie à 37,3 %, ce qui se compare favorablement à 39,1 % dans la population apte au travail au Canada. Le tableau 1 montre la distribution des femmes au sein des catégories professionnelles à la Commission de contrôle de l'énergie atomique et de la population apte au travail au Canada.

Tableau 1 : Femmes (1999/2000)

Catégories professionnelles	Nombre total d'employés	Représentation à la CCEA #	Représentation à la CCEA %	Population apte au travail au Canada %	Sous-représentation (ETP)
Cadres supérieurs	8	1	12,5	31,3	2
Cadres intermédiaires	26	5	19,2	26,6	2
Professionnels	264	50	18,9	24,1	14
Semi-professionnels	50	14	28,0	37,1	5
Surveillants (admin.)	9	9	100,0	63,0	-
Admin. et bureau princ.	52	43	82,7	87,3	2
Personnel de bureau	66	55	83,3	65,2	-
TOTAL	**475**	**177**	**37,3**	**39,1**	

À l'exception de la catégorie des professionnels, la représentation des femmes à la Commission de contrôle de l'énergie atomique est sensiblement comparable à celle dans la population apte au travail au Canada.

Les tableaux ci-dessous indiquent les embauches, les promotions et les départs des femmes à la Commission de contrôle de l'énergie atomique dans toutes les catégories professionelles (tableau 2) et en particulier la situation dans la catégorie des professionnels (tableau 3), où les femmes demeurent les plus fortement sous-représentées.

Tableau 2 : Femmes dans toutes les catégories professionnelles (1999/2000)

	Nombre total d'employés	Femmes à la CCEA #	Femmes à la CCEA %	Représentation à la CCEA %	Population apte au travail au Canada %
Embauches	49	19	38,8	-	39,1
Promotions	57	16	28,1	37,3	-
Départs	44	20	45,5	37,3	-

Le tableau 2 révèle que le taux d'embauche des femmes a été de 38,8 %, ce qui se compare favorablement au taux pour la population apte au travail au Canada, qui était de 39,1 %. Le taux de promotion des femmes, qui a atteint 28,1 %, était inférieur à leur taux de représentation interne, (37,3 %), alors que leur taux de départ, qui se chiffrait à 45,5 %, était légèrement supérieur à ce taux de représentation interne.

Tableau 3 : Femmes dans la catégorie des professionnels (1999/2000)					
	Nombre total d'employés	**Femmes à la CCEA**		**Représentation à la CCEA**	**Population apte au travail au Canada**
		#	**%**	**%**	**%**
Embauches	23	3	13,0	-	24,1
Promotions	33	8	24,2	18,9	-
Départs	22	6	27,3	18,9	-

Le tableau 3 révèle que, dans la catégorie des professionnels, le taux d'embauche des femmes a été légèrement moindre qu'on ne devrait s'y attendre, alors que le nombre de femmes promues et de femmes ayant quitté l'organisation a été plus élevé qu'on ne devrait s'y attendre.

Femmes

La représentation globale des femmes à la Commission de contrôle de l'énergie atomique s'est accrue pour la quatre année consécutive. En 1999/2000, elle s'est établie à 37,3 %, ce qui se compare favorablement à 39,1 % dans la population apte au travail au Canada. Le tableau 1 montre la distribution des femmes au sein des catégories professionnelles à la Commission de contrôle de l'énergie atomique et de la population apte au travail au Canada.

Tableau 1 : Femmes (1999/2000)

Catégories professionnelles	Nombre total d'employés	Représentation à la CCEA #	Représentation à la CCEA %	Population apte au travail au Canada %	Sous-représentation (ETP)
Cadres supérieurs	8	1	12,5	31,3	2
Cadres intermédiaires	26	5	19,2	26,6	2
Professionnels	264	50	18,9	24,1	14
Semi-professionnels	50	14	28,0	37,1	5
Surveillants (admin.)	9	9	100,0	63,0	-
Admin. et bureau princ.	52	43	82,7	87,3	2
Personnel de bureau	66	55	83,3	65,2	-
TOTAL	**475**	**177**	**37,3**	**39,1**	

À l'exception de la catégorie des professionnels, la représentation des femmes à la Commission de contrôle de l'énergie atomique est sensiblement comparable à celle dans la population apte au travail au Canada.

Les tableaux ci-dessous indiquent les embauches, les promotions et les départs des femmes à la Commission de contrôle de l'énergie atomique dans toutes les catégories professionelles (tableau 2) et en particulier la situation dans la catégorie des professionnels (tableau 3), où les femmes demeurent les plus fortement sous-représentées.

Tableau 2 : Femmes dans toutes les catégories professionnelles (1999/2000)

	Nombre total d'employés	Femmes à la CCEA #	Femmes à la CCEA %	Représentation à la CCEA %	Population apte au travail au Canada %
Embauches	49	19	38,8	-	39,1
Promotions	57	16	28,1	37,3	-
Départs	44	20	45,5	37,3	-

Le tableau 2 révèle que le taux d'embauche des femmes a été de 38,8 %, ce qui se compare favorablement au taux pour la population apte au travail au Canada, qui était de 39,1 %. Le taux de promotion des femmes, qui a atteint 28,1 %, était inférieur à leur taux de représentation interne, (37,3 %), alors que leur taux de départ, qui se chiffrait à 45,5 %, était légèrement supérieur à ce taux de représentation interne.

Tableau 3 : Femmes dans la catégorie des professionnels (1999/2000)					
	Nombre total d'employés	**Femmes à la CCEA**		**Représentation à la CCEA**	**Population apte au travail au Canada**
		#	**%**	**%**	**%**
Embauches	23	3	13,0	-	24,1
Promotions	33	8	24,2	18,9	-
Départs	22	6	27,3	18,9	-

Le tableau 3 révèle que, dans la catégorie des professionnels, le taux d'embauche des femmes a été légèrement moindre qu'on ne devrait s'y attendre, alors que le nombre de femmes promues et de femmes ayant quitté l'organisation a été plus élevé qu'on ne devrait s'y attendre.

Minorités visibles

Les minorités visibles représentaient 12,6 % de l'effectif de la Commission de contrôle de l'énergie atomique en 1999/2000, par rapport à 12,9 % dans la population apte au travail au Canada. Leur représentation à la Commission de contrôle de l'énergie atomique est comparée, au tableau 4, à celle dans la population apte au travail au Canada pour chaque catégorie professionnelle. Les minorités visibles sont bien représentées dans la plupart des catégories professionnelles, à l'exception de celle du personnel de bureau.

Tableau 4 : Minorités visibles (1999/2009)

Catégories professionnelles	Nombre total d'employés	Représentation à la CCEA		Population apte au travail au Canada	Sous-représentation (ETP)
		#	%	%	
Cadres supérieurs	8	0	0,0	4,0	-
Cadres intermédiaires	26	2	7,7	9,2	-
Professionnels	264	50	18,9	16,3	-
Semi-professionnels	50	5	10,0	10,7	-
Surveillants (admin.)	9	0	0,0	4,6	-
Admin. et bureau princ.	52	2	3,8	5,5	1
Personnel de bureau	66	1	1,5	10,5	6
TOTAL	**475**	**60**	**12,6**	**12,9**	

Les tableaux qui suivent indiquent les embauches, les promotions et les départs des personnes faisant partie des minorités visibles dans toutes les catégories professionnelles (tableau 5) et en particulier dans la catégorie du personnel de bureau (tableau 6), où il y a sous-représentation.

Tableau 5 : Minorités visibles dans toutes les catégories professionnelles (1999/2000)

	Nombre total d'employés	Personnes des minorités visibles à la CCEA		Représentation à la CCEA	Ppopulation apte au travail au Canada
		#	%	%	%
Embauches	49	2	4,1	-	12,9
Promotions	57	3	5,3	12,6	-
Départs	44	2	4,5	12,6	-

Le tableau 5 révèle qu'au cours de la période de rapport, le nombre de personnes des minorités visibles qui ont été embauchées ou promues a été moindre qu'on ne s'y attendrait. Toutefois, le taux de départ des personnes des minorités visibles a été nettement inférieur à leur taux de représentation interne.

Tableau 6 : Minorités visibles dans le groupe du personnel de bureau (1999/2000)					
	Nombre total d'employés	**Personnes des minorités visibles à la CCEA**		**Représentation à la CCEA**	**Population apte au travail au Canada**
		#	**%**	**%**	**%**
Embauches	13	0	0	-	10,5
Promotions	6	0	0	1,5	-
Départs	12	0	0	1,5	-

Le tableau 6 révèle qu'au cours de la période de rapport, il n'y a pas eu d'embauche, de promotion ou de départ de personnes faisant partie des minorités visibles dans la catégorie du personnel de bureau.

Minorités visibles

Les minorités visibles représentaient 12,6 % de l'effectif de la Commission de contrôle de l'énergie atomique en 1999/2000, par rapport à 12,9 % dans la population apte au travail au Canada. Leur représentation à la Commission de contrôle de l'énergie atomique est comparée, au tableau 4, à celle dans la population apte au travail au Canada pour chaque catégorie professionnelle. Les minorités visibles sont bien représentées dans la plupart des catégories professionnelles, à l'exception de celle du personnel de bureau.

Tableau 4 : Minorités visibles (1999/2000)

Catégories professionnelles	Nombre total d'employés	Représentation à la CCEA		Population apte au travail au Canada	Sous-représentation (ETP)
		#	%	%	
Cadres supérieurs	8	0	0,0	4,0	-
Cadres intermédiaires	26	2	7,7	9,2	-
Professionnels	264	50	18,9	16,3	-
Semi-professionnels	50	5	10,0	10,7	-
Surveillants (admin.)	9	0	0,0	4,6	-
Admin. et bureau princ.	52	2	3,8	5,5	1
Personnel de bureau	66	1	1,5	10,5	6
TOTAL	**475**	**60**	**12,6**	**12,9**	

Les tableaux qui suivent indiquent les embauches, les promotions et les départs des personnes faisant partie des minorités visibles dans toutes les catégories professionnelles (tableau 5) et en particulier dans la catégorie du personnel de bureau (tableau 6), où il y a sous-représentation.

Tableau 5 : Minorités visibles dans toutes les catégories professionnelles (1999/2000)

	Nombre total d'employés	Personnes des minorités visibles à la CCEA		Représentation à la CCEA	Ppopulation apte au travail au Canada
		#	%	%	%
Embauches	49	2	4,1	-	12,9
Promotions	57	3	5,3	12,6	-
Départs	44	2	4,5	12,6	-

Le tableau 5 révèle qu'au cours de la période de rapport, le nombre de personnes des minorités visibles qui ont été embauchées ou promues a été moindre qu'on ne s'y attendrait. Toutefois, le taux de départ des personnes des minorités visibles a été nettement inférieur à leur taux de représentation interne.

Tableau 6 : Minorités visibles dans le groupe du personnel de bureau (1999/2000)					
	Nombre total d'employés	Personnes des minorités visibles à la CCEA		Représentation à la CCEA	Population apte au travail au Canada
		#	%	%	%
Embauches	13	0	0	-	10,5
Promotions	6	0	0	1,5	-
Départs	12	0	0	1,5	-

Le tableau 6 révèle qu'au cours de la période de rapport, il n'y a pas eu d'embauche, de promotion ou de départ de personnes faisant partie des minorités visibles dans la catégorie du personnel de bureau.

Autochtones

Les Autochtones représentaient 1,7 % de l'effectif de la Commission de contrôle de l'énergie atomique, soit plus du double de leur taux de représentation dans la population apte au travail au Canada (0,7 %). Comme l'indique le tableau 7, leur représentation à la Commission de contrôle de l'énergie atomique est égale ou supérieure à celle dans la population apte au travail au Canada dans la plupart des catégories professionnelles. Le degré de sous-représentation dans la catégorie du personnel de bureau est extrêmement faible.

Tableau 7 : Autochtones (1999/2000)

Catégories professionnelles	Nombre total d'employés	Représentation à la CCEA		Population apte au travail au Canada	Sous-représentation (ETP)
		#	%	%	
Cadres supérieurs	8	1	12,5	0,5	-
Cadres intermédiaires	26	0	0,0	0,3	-
Professionnels	264	3	1,1	0,5	-
Semi-professionnels	50	2	4,0	0,7	-
Surveillants (admin.)	9	1	11,1	1,2	-
Admin. et bureau princ.	52	1	1,9	0,8	-
Personnel de bureau	66	0	0,0	1,2	1
TOTAL	**475**	**8**	**1,7**	**0,7**	

Le tableau 8 indique les embauches, les promotions et les départs d'Autochtones à la Commission de contrôle de l'énergie atomique. De façon générale, le taux d'embauche et de promotion des Autochtones a atteint le double du taux auquel on pourrait s'attendre, alors que le nombre de départs a été plus élevé qu'on ne devrait s'y attendre.

Tableau 8 : Autochtones dans toutes les catégories professionnelles (1999/2000)

	Nombre total d'employés	Autochtones à la CCEA		Représentation à la CCEA	Population apte au travail au Canada
		#	%	%	%
Embauches	49	1	2,0	-	0,7
Promotions	57	2	3,5	1,7	-
Départs	44	1	2,3	1,7	-

Personnes handicapées

Au cours de la période de rapport, la représentation globale des personnes handicapées à la Commission de contrôle de l'énergie atomique a été de 4,2 %, ce qui dépasse la représentation estimative dans la population apte au travail au Canada (4,1 %). Malheureusement, les données de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités, d'où sont tirées les données concernant la population apte au travail au Canada, ne permettent pas de bien comparer, en fonction des catégories professionnelles, les chiffres pour ce groupe désigné à la Commission de contrôle de l'énergie atomique et dans la population apte au travail au Canada. Le tableau 9 offre une ventilation de la représentation des personnes handicapés d'après les catégories professionnelles.

Tableau 9 : Personnes handicapées (1999/2000)

Catégories professionnelles	Nombre total d'employés	Représentation à la CCEA		Population apte au travail au Canada	Sous-représentation (ETP)
		#	%	%	
Cadres supérieurs	8	0	0,0	-	-
Cadres intermédiaires	26	0	0,0	-	-
Professionnels	264	6	2,3	-	-
Semi-professionnels	50	2	4,0	-	-
Surveillants (admin.)	9	0	0,0	-	-
Admin. et bureau princ.	52	7	13,5	-	-
Personnel de bureau	66	5	7,6	-	-
TOTAL	**475**	**20**	**4,2**	**4,1**	**-**

Le tableau 10 indique les embauches, les promotions et les départs de personnes handicapées à la Commission de contrôle de l'énergie atomique.

Tableau 10 : Personnes handicapées dans toutes les catégories professionnelles (1999/2000)

	Nombre total d'employés	Personnes handicapées à la CCEA		Représentation à la CCEA*	Population apte au travail au Canada
		#	%	%	%
Embauches	49	1	2,0	-	4,1
Promotions	57	2	3,5	4,2%	-
Départs	44	1	2,3	4,2%	-

Au cours de la période de rapport, le taux d'embauche des personnes handicapées a été de 2,0 %, ce qui était inférieur à leur taux de représentation dans la population apte au travail au Canada (4,1 %). De même, les taux de promotion et de départ, qui se sont chiffrés à 3,5 % et 2,3 % respectivement, étaient légèrement inférieurs aux taux de représentation interne (4,2 %).

Autochtones

Les Autochtones représentaient 1,7 % de l'effectif de la Commission de contrôle de l'énergie atomique, soit plus du double de leur taux de représentation dans la population apte au travail au Canada (0,7 %). Comme l'indique le tableau 7, leur représentation à la Commission de contrôle de l'énergie atomique est égale ou supérieure à celle dans la population apte au travail au Canada dans la plupart des catégories professionnelles. Le degré de sous-représentation dans la catégorie du personnel de bureau est extrêmement faible.

Tableau 7 : Autochtones (1999/2000)

Catégories professionnelles	Nombre total d'employés	Représentation à la CCEA #	Représentation à la CCEA %	Population apte au travail au Canada %	Sous-représentation (ETP)
Cadres supérieurs	8	1	12,5	0,5	-
Cadres intermédiaires	26	0	0,0	0,3	-
Professionnels	264	3	1,1	0,5	-
Semi-professionnels	50	2	4,0	0,7	-
Surveillants (admin.)	9	1	11,1	1,2	-
Admin. et bureau princ.	52	1	1,9	0,8	-
Personnel de bureau	66	0	0,0	1,2	1
TOTAL	**475**	**8**	**1,7**	**0,7**	

Le tableau 8 indique les embauches, les promotions et les départs d'Autochtones à la Commission de contrôle de l'énergie atomique. De façon générale, le taux d'embauche et de promotion des Autochtones a atteint le double du taux auquel on pourrait s'attendre, alors que le nombre de départs a été plus élevé qu'on ne devrait s'y attendre.

Tableau 8 : Autochtones dans toutes les catégories professionnelles (1999/2000)

	Nombre total d'employés	Autochtones à la CCEA #	Autochtones à la CCEA %	Représentation à la CCEA %	Population apte au travail au Canada %
Embauches	49	1	2,0	-	0,7
Promotions	57	2	3,5	1,7	-
Départs	44	1	2,3	1,7	-

Personnes handicapées

Au cours de la période de rapport, la représentation globale des personnes handicapées à la Commission de contrôle de l'énergie atomique a été de 4,2 %, ce qui dépasse la représentation estimative dans la population apte au travail au Canada (4,1 %). Malheureusement, les données de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités, d'où sont tirées les données concernant la population apte au travail au Canada, ne permettent pas de bien comparer, en fonction des catégories professionnelles, les chiffres pour ce groupe désigné à la Commission de contrôle de l'énergie atomique et dans la population apte au travail au Canada. Le tableau 9 offre une ventilation de la représentation des personnes handicapés d'après les catégories professionnelles.

Tableau 9 : Personnes handicapées (1999/2000)

Catégories professionnelles	Nombre total d'employés	Représentation à la CCEA		Population apte au travail au Canada	Sous-représentation (ETP)
		#	%	%	
Cadres supérieurs	8	0	0,0	-	-
Cadres intermédiaires	26	0	0,0	-	-
Professionnels	264	6	2,3	-	-
Semi-professionnels	50	2	4,0	-	-
Surveillants (admin.)	9	0	0,0	-	-
Admin. et bureau princ.	52	7	13,5	-	-
Personnel de bureau	66	5	7,6	-	-
TOTAL	**475**	**20**	**4,2**	**4,1**	**-**

Le tableau 10 indique les embauches, les promotions et les départs de personnes handicapées à la Commission de contrôle de l'énergie atomique.

Tableau 10 : Personnes handicapées dans toutes les catégories professionnelles (1999/2000)

	Nombre total d'employés	Personnes handicapées à la CCEA		Représentation à la CCEA*	Population apte au travail au Canada
		#	%	%	%
Embauches	49	1	2,0	-	4,1
Promotions	57	2	3,5	4,2%	-
Départs	44	1	2,3	4,2%	-

Au cours de la période de rapport, le taux d'embauche des personnes handicapées a été de 2,0 %, ce qui était inférieur à leur taux de représentation dans la population apte au travail au Canada (4,1 %). De même, les taux de promotion et de départ, qui se sont chiffrés à 3,5 % et 2,3 % respectivement, étaient légèrement inférieurs aux taux de représentation interne (4,2 %).

Classification selon le NR

Le tableau 11 indique la distribution des quatre groupes désignés selon le niveau de responsabilité (NR).

Tableau 11 : Représentation selon le niveau de classification (1999/2000)

Niveau de classification	Femmes	Personnes handicapées	Autochtones	Minorités visibles
NR E1 – E2	5	0	1	2
NR7 – NR8	25	2	2	38
NR4 – NR6	55	5	3	18
NR1 – NR3	92	13	2	2
TOTAL	**177**	**20**	**8**	**60**

Emplacement géographique

Le tableau 12 indique la distribution des employés de la Commission de contrôle de l'énergie atomique des quatre groupes désignés par emplacement géographique. Étant donné le faible nombre d'employés que l'on trouve dans les bureaux régionaux et de centrales, les données ont été ventilées en trois régions, soit l'Est (Nouveau-Brunswick et Québec), l'Ouest (Alberta et Saskatchewan) et le Centre (région de la capitale nationale et Ontario).

Tableau 12 : Représentation selon l'emplacement géographique (1999/2000)

	Nombre total d'employés	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Est	16	7	43,8	1	6,3	0	0,0	1	6,3
Centre	443	164	37,0	17	3,8	7	1,6	58	13,1
Ouest	16	6	37,5	2	12,5	1	6,3	1	6,3

Classification selon le NR

Le tableau 11 indique la distribution des quatre groupes désignés selon le niveau de responsabilité (NR).

Tableau 11 : Représentation selon le niveau de classification (1999/2000)

Niveau de classification	Femmes	Personnes handicapées	Autochtones	Minorités visibles
NR E1 – E2	5	0	1	2
NR7 – NR8	25	2	2	38
NR4 – NR6	55	5	3	18
NR1 – NR3	92	13	2	2
TOTAL	**177**	**20**	**8**	**60**

Emplacement géographique

Le tableau 12 indique la distribution des employés de la Commission de contrôle de l'énergie atomique des quatre groupes désignés par emplacement géographique. Étant donné le faible nombre d'employés que l'on trouve dans les bureaux régionaux et de centrales, les données ont été ventilées en trois régions, soit l'Est (Nouveau-Brunswick et Québec), l'Ouest (Alberta et Saskatchewan) et le Centre (région de la capitale nationale et Ontario).

Tableau 12 : Représentation selon l'emplacement géographique (1999/2000)

	Nombre total d'employés	Femmes		Personnes handicapées		Autochtones		Minorités visibles	
		#	%	#	%	#	%	#	%
Est	16	7	43,8	1	6,3	0	0,0	1	6,3
Centre	443	164	37,0	17	3,8	7	1,6	58	13,1
Ouest	16	6	37,5	2	12,5	1	6,3	1	6,3

Progrès accomplis

La Commission de contrôle de l'énergie atomique demeure déterminée à diversifier sa main-d'oeuvre pour que celle-ci soit vraiment représentative de la population canadienne qu'elle dessert. Au cours de la période de rapport, elle s'est employée activement à renforcer son programme actuel d'équité en matière d'emploi pour satisfaire aux exigences législatives. Elle a revu ses systèmes, ses politiques et ses pratiques en matière d'emploi en faisant un examen complet de ses systèmes d'emploi, notamment pour relever les obstacles que rencontrent les femmes dans la catégorie des professionnels.

Les améliorations continues qui ont été apportées aux pratiques de recrutement et d'extension ont permis d'accroître la représentation dans les quatre groupes désignés. En outre, la Commission de contrôle de l'énergie atomique a continué à sensibiliser ses cadres et ses employés aux questions d'équité et de diversité. Les questions de diversité, en particulier, ont été intégrées à toutes les initiatives de formation et de perfectionnement.

Perspectives pour 2000/2001

Au cours des dernières années, la Commission de contrôle de l'énergie atomique a pris un certain nombre de mesures dans les domaines de la diversité et de l'équité en matière d'emploi. Elle demeure engagée à atteindre les objectifs qu'elle s'est fixée à cet égard et elle est déterminée à diversifier sa main-d'oeuvre pour que celle-ci soit vraiment représentative de la population canadienne qu'elle dessert.

Les résultats de l'analyse de l'effectif de ce rapport montrent que les femmes continuent d'être sous-représentées dans la catégorie des professionnels. Le degré de sous-représentation a diminué, mais la Commission de contrôle de l'énergie atomique devra renforcer ses efforts de recrutement et de maintien en fonction à cet égard.

L'examen des systèmes d'emploi, qui est en voie d'achèvement, permettra d'obtenir des données détaillées sur les obstacles auxquels font face les groupes désignés. Ces données seront intégrées à une série d'initiatives ciblées visant à réduire le degré de sous-représentation qui existe dans certaines catégories professionnelles.

Annexe I – Application à la Commission de contrôle de l'énergie atomique du Système de classification national des emplois

Article	Catégories professionnelles	Groupes de base de salariés	Codes CNP	Notes CCEA
1	Cadres supérieurs	Cadres supérieurs de l'administration publique	0012	Incluant la présidente et les directeurs généraux
2	Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	Directeurs financiers Directeurs des ressources humaines Directeurs d'autres services administratifs Directeurs des services techniques Directeurs des services d'architecture et de sciences Directeurs des systèmes et des services informatisés Fonctionnaires de l'analyse économique, de l'élaboration des politiques et de l'administration des programmes Fonctionnaires de l'élaboration des politiques et de l'administration des programmes d'enseignement Autres fonctionnaires	0111 0112 0114 0211 0212 0213 0412 0413 0414	Incluant tous les directeurs et gestionnaires
3	Professionnels	Vérificateurs et comptables Spécialistes des ressources humaines Professionnels des services aux entreprises de gestion Physiciens et astronomes Géologues, géochimistes et géophysiciens Biologistes et autres scientifiques Ingénieurs civils Ingénieurs mécaniciens Ingénieurs électriciens et électroniciens Ingénieurs chimistes Ingénieurs d'industrie et de fabrication Ingénieurs métallurgistes et des matériaux Ingénieurs miniers Ingénieurs géologues Autres ingénieurs n.c.a. Analystes de systèmes informatiques Programmeurs Avocats et notaires (au Québec) Professeurs au niveau collégial et instructeurs dans les écoles de formation professionnelle	1111 1121 1122 2111 2113 2121 2131 2132 2133 2134 2141 2142 2143 2144 2148 2162 2163 4112 4131	Incluant tous les professionnels et leurs superviseurs

Article	Catégories professionnelles	Groupes de base de salariés	Codes CNP	Notes CCEA
		Agents de programmes, recherchistes et experts-conseils en sciences naturelles et appliquées	4161	
		Agents de programme de l'administration publique	4168	
		Bibliothécaires	5111	
		Auteurs, rédacteurs et écrivains	5121	
		Professionnels des relations publiques et des communications	5124	
4	Personnel semi-professionnel et technique	Technologues et techniciens en chimie appliquée	2211	
		Technologues et techniciens en biologie	2221	
		Électroniciens d'entretien (biens de consommation)	2242	
		Inspecteurs de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	2263	
		Concepteurs graphistes et artistes illustrateurs	5241	
5	Surveillants	Superviseurs des commis de bureau et de soutien administration	1211	Incluant les superviseurs de groupes administratifs seulement
		Superviseurs des commis de finance et d'assurance	1212	
		Superviseurs des services postaux et de messagerie	1214	
6	Contremaîtres	s/o		
7	Personnel administratif et de bureau principal	Agents d'administration	1221	
		Adjoints de direction	1222	
		Agents du personnel et recruteurs	1223	
		Agents aux achats	1225	
		Teneurs de livres	1231	
		Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1241	
		Secrétaires juridiques	1242	
8	Personnel spécialisé de la vente des services	s/o		
9	Travailleurs qualifiés et artisans	s/o		

Article	Catégories professionnelles	Groupes de base de salariés	Codes CNP	Notes CCEA
10	Personnel de bureau	Commis de travail général et de bureau	1411	
		Commis au classement et à la gestion des documents	1413	
		Réceptionistes et standardistes	1414	
		Opérateurs d'ordinateurs	1421	
		Commis à la comptabilité et personnel assimilé	1431	
		Commis à la paye	1432	
		Commis de soutien administratif	1441	
		Commis des services du personnel	1442	
		Commis de bibliothèque	1451	
		Correspondanciers, commis aux publications et personnel assimilé	1452	
		Commis au courrier et aux services postaux et personnel assimilé	1461	
		Commis à la production	1473	
		Commis aux achats et à l'inventaire	1474	